

пространства, в котором каждое базовое мнение с высокой вероятностью будет уточнено с помощью сформированных прежде паттернов. Тем самым, оно попадет в зависимость от ранее выраженных общественных мнений и едва ли будет ортогонально им. На наш взгляд, в этом случае можно смело говорить о наличии преемственности общественного мнения.

#### Литература

1. Исследование “Смартфон, планшет или обычный компьютер: как россияне выходят в Интернет?”, Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2012.
2. Исследование “ Overview of European Internet Usage in September 2011”, ComScore, 2011.
3. Исследование “Internet Gains on Television as Public’s Main News Source”, Pew Research Center, 2011.
4. Исследование “Онлайн и офлайн: откуда получают информацию россияне?”, Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2013.

Бенин В.Л., Фролов О.В.,  
г. Уфа, г. Оренбург

#### ВЗГЛЯД НА МЕНЕДЖЕРОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ТРАДИЦИЯХ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ Л.Н.КОГАНА

В начале XXI века общество столкнулось с вызовами, определившими необходимость поиска новых направлений развития в культурном, политическом, экономическом и социальном контекстах. В новых культурных условиях формирование компетентности становится одним из фундаментальных начал профессиональной подготовки, созданных синтезом

ценностных отношений, профессиональных знаний и специальных умений. Между тем компетентность, являясь показателем способности к деятельности «со знанием дела», выступает одновременно феноменом культуры, совокупностью ценимых обществом качеств личности, позволяющих ей обогащать общественную практику высокими духовными и материальными достижениями.

Проблема общественной модернизации актуализировала внимание исследователей (Г.Л. Купряшин, Р.Ф. Латыпов, В.А. Мау, И.В. Фролова и др.) к государственному и муниципальному управлению, качество которого во многом характеризуется компетентностью менеджеров. Вместе с тем глобальный курс государственного управления исключительно на экономическую эффективность, девальвация прежних норм морали и идеологического воздействия отрицательно сказались на моральных и профессиональных характеристиках менеджеров. Концепция личной пользы стала культурной доминантой их профессиональной деятельности, что привело к кризису компетентности, явившемуся итогом снижения требований к профессионализму и ослабления роли профессионального образования как феномена культуры.

Культура бюрократической организации формируется под воздействием национальной культуры и свойственных ей ценностей, целей, философии. Национальная культура определяет мировоззрение, миропонимание, миромоделирование человека, его способ общения с другими людьми и окружающим миром и набор специфических социальных ролей. Взаимодействие и взаимопроникновение культур в процессе деятельности в рамках организации формируют культуру человека как работника. Ее составляющими являются деловая этика, квалификация, уровень образования, профессионализм, способы общения с коллегами, личные цели работы в организации, которыми характеризуется сложный, культурно и социально противоречивый феномен бюрократии.

В научный обиход термин «бюрократия» вошел благодаря выдающемуся социологу М. Веберу [1], положившему в основу изучения ее идеальный образ, рассматривавшему бюрократию как наиболее эффективный инструмент управления социальными структурами и отдельными структурными единицами. По мнению М. Вебера, жестко формализованный характер бюрократических отношений, четкость в распределении ролевых функций, личная заинтересованность бюрократов в достижении целей организации приводят к принятию своевременных и квалифицированных решений, основанных на тщательно отобранной и проверенной информации. Бюрократия, имея доступ к рычагам управления, является всесильной, подчиняясь только «интересам дела». Бюрократ должен быть профессионалом высокого класса, иметь специальное образование, быть компетентным в вопросах управления организацией.

Выделенные М. Вебером основные отличительные свойства идеальной бюрократии позволили утверждать о существовании идеального типа управления организацией, который характеризуют строгая ответственность за каждый участок работы, координация в достижении организационных целей, оптимальное действие безличных правил, четкая иерархическая зависимость.

Р.Мертон, напротив, полагая, что в результате неукоснительного следования формальным правилам работники управления утрачивают способность самостоятельно действовать, определил отрицательные качества, присущие бюрократии, обуславливающие отказ от творческого, самостоятельного мышления и даже от компетентности [10, с.138]. Р.Мертон назвал это явление «обучением неспособности», вследствие которого появляется стереотипный бюрократ, не имеющий воображения и способности к творчеству, негибкий в применении официальных норм и правил даже в ситуациях, простых и ясных для всех, кроме него. Итогом таких действий становится кастовость, замкнутость бюрократов, возвышение

их над другими работниками на основе попытки показать, что они, бюрократы, знают тайные пружины управленческого механизма [10, с.203]. Р.Мертон выделил характерные для бюрократии негативные социально-психологические черты: бесчеловечность и игнорирование человеческой природы, несовместимость с развитой деятельной личностью, приспособленчество, игнорирование неформальной организации и межличностных отношений.

Культура представляет собой нормативные требования к любой деятельности человека [3, с.7], а потому существует столько видов культуры, сколько видов самой человеческой деятельности [3, с.15]. Профессиональная культура уральскими социологами определяется как категория, характеризующая степень овладения профессиональной группой, ее представителями специфическим видом трудовой деятельности в любой сфере общественного производства [4].

Профессия менеджера государственного управления обуславливает его профессиональную ценность, которая обнаруживается в принадлежащих ему властных полномочиях, во власти как средстве осуществлять свою волю по отношению к другим социальным группам.

Э. Дюргейм писал, что «...профессиональная деятельность может действительно регламентироваться только группой, достаточно близкой к самой профессии, чтобы чувствовать все ее потребности и иметь возможность следить за всеми их изменениями. Единственная группа, которая соответствовала бы этим условиям,... это то, что называют корпорацией или профессиональной группой» [2]. Профессиональная группа подразумевается совокупность работников, объединенных общим видом трудовой профессиональной деятельности.

В процессе становления себя как профессионала, индивид формирует и свои способы осуществления профессиональной деятельности, проигрывая различные ситуации как типизированные и повторяющиеся. По мнению

П.Сорокина, «раз люди и гетерогенны физически, они должны различно и чувствовать (sentire); раз они чувствуют различно – они различно будут мыслить и судить. Те же, кто различно мыслит и судит, различно будут и действовать» [7]. Соответственно, интерпретация институционализированных норм и проигрывание профессиональных ситуаций носят часто индивидуальный характер в зависимости от профессиональной среды и культуры. А раз так, то неизбежным результатом различного поведения людей будет и различное сцепление, притяжение и отталкивание, т.е. образование ряда групп, в том числе и профессиональных.

Менеджеры государственного управления выступают как социально-профессиональная общность, т.е. группа людей, объединенных одинаковыми условиями профессиональной жизнедеятельности и осознанием социально-профессиональной идентичности, имеющих общий значимый социальный признак, основанный на их участии в профессиональной деятельности, связанную системой отношений (на основе разделяемых корпоративных норм, ценностей, интересов), которые регулируются формальными и неформальными социальными институтами.

В социологии существуют различные концепции возникновения и формирования социальных общностей. Так, по Дж. Хомансу [9], в основе возникновения общности лежит признак взаимодействия с целью достижения социально-значимого блага. Чем благо значимее, тем больше человек предпринимает усилий для объединения с другими людьми. С этой позиции, идеальным благом является основная цель профессиональной деятельности менеджеров – удовлетворение потребностей населения, стабилизация и социальный порядок. Однако в социально-профессиональной общности менеджеров исследователями выделяется и наличие совершенно иной цели – удовлетворение собственных потребностей и интересов за счет возможностей профессиональной деятельности и именно это благо является наиболее интегративным по отношению к формированию общности.

Профессиональная деятельность менеджеров государственного управления – это социальная повседневная практика, в результате которой чиновник интерпретирует институт государственной службы. По мнению Г. Олпорта [5], новый социальный субъект формируется на основе единства эмоционального и рационального аспектов в жизнедеятельности индивидов. Так, любая социальная группа или общность будет создаваться на основе сходства predispositions, т.е. предварительных установок, которые включают и рациональные и эмоциональные компоненты (оценки, ценности, стереотипы, значения и т.д.). Основываясь на положениях Г. Олпорта, можно сделать вывод, что единство predispositions социальной общности менеджеров обеспечивается именно за счет наличия определенного и своеобразного стиля профессиональной деятельности.

Н. Смелзер, анализируя теорию Г. Олпорта [11], наибольшее предпочтение отдавал рациональным компонентам, в связи с чем смог не только отразить и интерпретировать этапы формирования общностей, но и научно смоделировать логические стадии этого процесса. В соответствии с выделяемыми Н. Смелзером этапами, в общности сначала формируются определенные представления об идеалах совместной деятельности, модели и принципы деятельности, которые затем «узакониваются» определенными нормами, что позволяет общности окончательно влиться в структуру общества. На протяжении всего логического процесса формирования общности можно заметить и становление определенного содержания профессиональной деятельности менеджера, поскольку именно совместная деятельность, будь она направлена на выработку представлений и идеалов о ней, либо непосредственно реализуемая совместная профессиональная деятельность так или иначе является базовым признаком общности. Интегративным показателем сформировавшейся социально-профессиональной общности служит профессиональное самосознание и

социальная идентификация – чувство принадлежности к социально-профессиональной общности менеджеров.

Профессиональная деятельность социально-профессиональной общности менеджеров государственного управления основывается на следующих базовых процессах:

- коммуникативного взаимодействия, осуществляемого с помощью знаковых систем («кодов»), профессионального языка и контекстов профессионального общения;

- стигматизации, оформления стиля профессиональной жизнедеятельности менеджеров и их образа в массовом сознании, по которому распознается членство в общности;

- идентификации – через механизмы нормирования и социального контроля с помощью законодательных норм и норм профессиональной культуры, через установление «фильтров» и «ограничений» на «вхождение» в данную общность;

- хабиитуализации — то есть «опривычивания», освоения менеджерами своего статуса и статуса профессии, формирование стереотипов повседневной профессиональной деятельности, проигрывание повседневных социальных практик на основе усвоенного ранее опыта.

Любая социальная общность рекрутируется из представителей других общностей и групп. Так и социально-профессиональная общность менеджеров зачастую представлена индивидами из других социальных слоев, чаще всего с предыдущим опытом в иной профессиональной сфере. И естественным образом содержание предыдущей профессиональной деятельности накладывается на стиль новой профессиональной деятельности.

Таким образом, повседневная профессиональная деятельность менеджера государственного управления осуществляется в рамках социально-профессиональной общности, а это выводит на первый план значение профессиональной культуры, как феномена объединения

институциональной природы деятельности с ее практическим наполнением. Профессиональная культура является частью социального института.

На содержание профессиональной культуры менеджера оказывает влияние особенность корпоративности чиновничества как социально-профессиональной группы. В содержании профессиональной культуры современного менеджера государственного управления находит отражение авторитарно-функциональная интенция, представляющая собой ценностно-нормативное выражение того транзитивного состояния в развитии российской бюрократии, которое на сегодняшний день наиболее адекватно может быть представлено как своеобразное объединение, конгломерат патримониальной и рациональной модели бюрократии [6]. Чувство принадлежности к «своей» группе становится важной интегрирующей характеристикой социально-профессиональной группы менеджеров.

Большое значение для профессиональной культуры менеджеров имеет удовлетворенность различными сторонами своей профессиональной деятельности. По оценкам большинства экспертов, вполне удовлетворительными можно считать содержание выполняемой работы, морально-психологический климат и субординацию во взаимоотношениях. Не удовлетворяют опрошенных уровень оплаты труда и уровень социальной защищенности. В случае конфликтной или кризисной ситуации менеджер, по мнению 62% опрошенных, останется один на один со своими проблемами. Ему не помогут ни система государственной службы, ни общественность.

При условии достойной трудовому вкладу оплаты труда, большинство экспертов предпочли бы работать в системе государственного управления. Это говорит о достаточно высокой степени профессиональной адаптации данной категории служащих (руководители различного уровня).

Одним из важнейших качеств социально–профессиональной группы в целом и отдельного индивида, в частности, и показателем профессиональной культуры является уровень профессионализма, от которого во многом



зависит эффективность деятельности менеджеров. Профессионализм выступает одним из важнейших ресурсов в формировании профессиональной культуры. Анализ степени подготовленности менеджеров к отдельным направлениям их профессиональной деятельности [8] позволил констатировать достаточную схожесть оценок – разброс составил всего 0,7 балла. Наиболее высоко опрошенные служащие оценили свою подготовленность к планированию (3,8 балла), организации (3,94) и координации (3,9) – то есть к основным функциям управления, а также к представлению интересов организации за ее пределами (3,8). Несколько менее подготовлены менеджеры к контролю за работой подчиненных (3,5), их мотивацией на успешную деятельность (3,56), а также к ведению консультативной и методической работы (3,58). Наименее всего опрошенные подготовлены к осуществлению инновационной деятельности (3,24) и исследованию и диагностике проблем (3,34).

Профессиональная культура проявляется в практической непосредственной деятельности, определяя ее направленность. Приоритетным способом выполнения своих служебных обязанностей менеджеры называли четкое следование выданным указаниям со стороны руководителей. Таким образом, уровень инициативности и самостоятельности при исполнении трудовых задач у менеджеров не очень высокий. Интересно раскрываются другие способы при решении у менеджеров государственно-муниципального управления трудовых вопросов – это в основном, следование инструкции или опора на ранее подобные задачи и пути их решения. Следовательно, нормы профессиональной культуры менеджеров в большой степени прецедентны и ритуалистичны, что вполне соответствует рационально-функциональной модели бюрократии, а также подтверждает типизированность действий в рамках социального института.

Обратимся к сфере профессионального призвания и предрасположенности, поскольку это в немалой степени оказывает влияние на формирование профессиональной культуры менеджеров. С тем, что работа в области государственного управления – это особая профессия, согласились 21,8 % против 13,4 % не согласившихся менеджеров и 9,0 % затруднившихся с ответом на данный вопрос. К группе служащих, т.е. несущих службу во благо общества, себя отнесло большинство опрошенных – 57,8%, к руководящим кадрам, непосредственно осуществляющим функции управления, – 18,3% чиновников, остальные 25,2 % служащих считают себя работниками с административными функциями. А ведь именно администрирование является основной функцией деятельности в среднем звене государственного управления, в то время как исполнение-служение – приоритет для низшего звена управления.

В профессиональной культуре современного менеджера налицо две неоднозначных тенденции: 1) тенденция к осознанию особенности своей профессии как приоритета служения обществу, и 2) тенденция к причислению своего рода деятельности как к пассивно-исполнительской деятельности. В 2011 г. нами был проведен опрос слушателей курсов повышения квалификации Башкирской Академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан. Было опрошено 510 человек, состоящих на государственной и муниципальной службе в органах государственной власти/управления и местного самоуправления Республики Башкирия. Одной из целей опроса являлось выявление типа доминирующих ценностей в сознании и деятельности современного менеджера государственного управления. Так, среди терминальных ценностей приоритетными получились ценности здоровья, любви и счастливой семейной жизни. Интересная работа занимает только 4 строчку предпочтений. Можно отметить, что основным качеством или свойством, отличающим современного менеджера и особенности профессиональной

культуры, выступает не наличие соответствующего образования, а воспитанность и ответственность, что еще раз подтверждает тезис о том, что чиновника необходимо воспитывать с детства.

Итак, профессиональная культура, являющаяся основой профессиональной деятельности современного менеджера государственного управления, выступает знаковым стратифицирующим и идентифицирующим признаком их социально-профессиональной общности и продуцирует только ей присущие культурные ценности.

### Литература

1. Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1990.
3. Коган Л.Н. Социология культуры. – Екатеринбург, 1992.
4. Модель И.М. Профессиональная культура политика (методологические проблемы): автореф. дис. ...д-ра полит. наук: 23.00.01. – Екатеринбург, 1994.
5. Олпорт Г. Становление личности (избранные труды). М., 2002.
6. Результаты экспертного опроса и опроса населения // Социология власти. 2003. №9.
7. Сорокин П.А. Система социологии. В 2-х тт. М., 1993.
8. Товмасян Н.Д. Формирование стиля профессиональной деятельности современного чиновника//Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований (Файнбургские чтения). – Пермь, 2010.
9. Homans G. Social behavior as exchange. — In: W. G. Bennis, E. H. Schein et. al. (eds.) Interpersonal Dynamics. Illinois, 1964.
10. Merton R. Social Theory and Social Structure. Glencoe, 1968.

11. Smelser N. Toward a Theory of Modernization // Social Change. P. 268–284.

Гильмиянова Р.А.,

г. Уфа

## ЧТЕНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ

В исследованиях российских и зарубежных ученых присутствуют различные подходы к определению понятия «культурная идентичность». Не ставя своей задачей в рамках данной публикации рассмотрение всех точек зрения по этому вопросу, отметим, что в самом общем виде под идентичностью понимается осознание человеком своей принадлежности к какой-либо группе, позволяющее ему определить свое место в социокультурном пространстве. Необходимость в идентичности вызвана тем, что каждый человек нуждается в определенной упорядоченности своей жизнедеятельности, и эту упорядоченность он может получить только в сообществе других людей. Для этого ему необходимо добровольно освоить принятые в данном сообществе элементы сознания, вкусы, привычки, нормы, ценности и иные средства общения. Поэтому суть культурной идентичности заключается в осознанном принятии человеком соответствующих культурных норм и образцов поведения, ценностных ориентаций и языка, понимании своего «я» с позиций тех культурных характеристик, которые приняты в данном обществе, в самоотождествлении себя с культурными образцами именно этого общества. Следовательно, идентичность носит ценностно-ориентационный характер. Ее можно рассматривать как одну из форм включенности индивида в социокультурное пространство. Являясь интегрирующим началом личности, идентичность обеспечивает его тождественность самому себе и тому образу, идеалу, на который он